

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE
LA EDUCACIÓN**



TESIS:

**Clima y Compromiso Organizacional en Instituciones
Educativas del distrito de Pichari - 2023**

Para optar el grado académico de:

**MAESTRA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN
GESTIÓN EDUCACIONAL**

PRESENTADO POR:

Bach. Gina Susán MUCHARI SAICO

ASESOR:

Dr. Rolando Alfredo QUISPE MORALES

AYACUCHO - PERÚ

2025

A mi compañero, el padre de mis hijos por su apoyo, colaboración, paciencia y comprensión que me ha brindado a lo largo de este viaje académico. Este logro es nuestro.

AGRADECIMIENTO

A nuestra Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, alma máter de la educación, por acogernos y brindarnos la oportunidad de seguir perfeccionándonos profesionalmente.

A los docentes que durante los años de nuestra permanencia contribuyeron con nuestro crecimiento académico y profesional.

Al Dr. Rolando Alfredo Quispe Morales, en condición de asesor, que contribuyó a la culminación del presente trabajo de investigación.

A todos los maestros del nivel de educación primaria del distrito de Pichari, por su aporte a la culminación del presente trabajo de investigación.

ÍNDICE

AGRADECIMIENTO.....	ii
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN	viii
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	10
1.1. Descripción de la realidad problemática	¡Error! Marcador no definido.
1.2. Formulación del problema	¡Error! Marcador no definido.
1.3. Objetivos	¡Error! Marcador no definido.
1.4. Justificación del estudio.....	¡Error! Marcador no definido.
II. MARCO TEÓRICO.....	¡Error! Marcador no definido.
2.1. Antecedentes de la investigación.....	¡Error! Marcador no definido.
2.2. Bases teóricas	19
2.3. Bases conceptuales.....	36
III. METODOLOGÍA	37
3.1. Formulación de Hipótesis	37
3.2. Variables	37
3.3. Operacionalización de variables	38
3.4. Tipos y niveles de investigación.....	39
3.5. Método	39
3.6. Diseño de investigación	39
3.7. Población, muestra y muestreo	¡Error! Marcador no definido.
3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	¡Error! Marcador no definido.
3.9. Validación y confiabilidad del instrumento	39
3.10. Técnicas de procesamiento de datos	43
3.11. Aspectos éticos.....	43
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	44
4.1. Resultados a nivel descriptivo	44
4.2. Resultados a nivel inferenciales.....	46
4.3. Discusión de resultados.....	4¡Error! Marcador no definido.
CONCLUSIONES	52
RECOMENDACIONES	53
REFERENCIAS.....	54

ANEXOS 59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Clima organizacional y el compromiso organizacional en las instituciones educativas</i>	44
Tabla 2: <i>Clima organizacional y el compromiso ético moral en las instituciones educativas</i>	44
Tabla 3: <i>Clima organizacional y el compromiso con estudiantes en las instituciones educativas</i>	45
Tabla 4: <i>Clima organizacional y el compromiso social en las instituciones educativas</i>	45
Tabla 5: <i>Resultados de prueba de normalidad</i>	46
Tabla 6: <i>Resultado de la hipótesis general</i>	46
Tabla 7: <i>Resultado de la primera hipótesis específica</i>	47
Tabla 8: <i>Resultado de la segunda hipótesis específica</i>	48
Tabla 9: <i>Resultado de la tercera hipótesis específica</i>	48

RESUMEN

El objetivo general que permitió realizar la investigación, es conocer la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en las instituciones educativas del nivel de educación primaria del distrito de Pichari. Es una investigación de naturaleza cuantitativa que se cristaliza a través del tipo de investigación básica, y que fue realizado en una muestra de 102 docentes en el que se recabó la información a través de un cuestionario sobre clima organizacional y una ficha de observación sobre compromiso organizacional. Instrumentos que fueron sometidos a un proceso de validez y confiabilidad con los que se garantiza el rigor científico de los resultados de la investigación. Asimismo, se utilizó como estadígrafo la prueba no paramétrica Rho de Spearman con un nivel de significancia de 0,05 y 95% de acierto. Los resultados obtenidos en el proceso de investigación, muestran estadísticamente la existencia de una relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso organizacional ($p=0,000<0,05$); asimismo, el coeficiente de correlación sugiere la presencia de una relación directa y muy buena ($r_s=0,896$). Resultado que permite inferir que un buen clima organizacional está asociado con un buen compromiso organizacional de parte de los maestros de las instituciones educativas del distrito de Pichari.

PALABRAS CLAVE: clima organizacional, compromiso organizacional, ético moral, social.

ABSTRACT

The general objective that allowed the research to be carried out is to know the relationship that exists between the organizational climate and organizational commitment in educational institutions at the primary education level of the Pichari district. It is a quantitative research that is crystallized through the type of basic research, and was carried out in a sample of 102 teachers in which the information was collected through a questionnaire on organizational climate and an observation sheet on organizational commitment. . instruments that were subjected to a validity and reliability process that guarantees the scientific rigor of the research results. Likewise, the non-parametric Spearman's Rho test was used as a statistician with a significance level of 0.05 and 95% accuracy. The results obtained in the research process statistically show the existence of a significant relationship between organizational climate and organizational commitment ($p=0.000<0.05$); in addition. The correlation coefficient suggests the presence of a direct and very good relationship ($r_s=0.896$). Result that allows us to infer that a good organizational climate is associated with a good organizational commitment on the part of the teachers of the educational institutions of the Pichari district.

KEYWORDS: organizational climate, organizational commitment, ethical, moral, social...

INTRODUCCIÓN

El problema del clima organizacional ha generado diversas investigaciones en las diferentes instituciones, debido a que los resultados sobre su estudio permite establecer el grado de satisfacción que presentan los integrantes de la institución; puesto que, el clima organizacional viene a ser el conjunto de percepciones respecto a las características estables de la institución, que finalmente son los elementos influyentes en el comportamiento y las actividades de sus integrantes; es decir, es el ambiente psicosocial en el cual cumplen sus funciones o labores los trabajadores de una determinada institución (Iglesias & Torres, 2018). El clima organizacional, se constituye en una institución educativa, en un medio fundamental para la generación de cambios con la finalidad de lograr eficiencia significativa en las instituciones.

Por otro lado, el compromiso organizacional, es entendido como el grado de identificación que presenta el individuo con su respectiva institución en el que labora, así como con las metas, misión y visión institucional, teniendo como finalidad fundamental seguir siendo parte de la institución. Este compromiso adquiere relevancia, debido a que impacta positivamente en los niveles de productividad institucional, el cual genera condiciones óptimas para la institución. Los trabajadores que se desempeñan durante años en la institución, en la que han cumplido diversas responsabilidades son quienes se sienten más identificados con su institución (Hernández et al., 2018).

Con la investigación realizada, se busca determinar el nivel de relación que se presenta entre las variables. Clima organizacional y compromiso organizacional en los maestros del distrito de Pichari. Como producto de este proceso de investigación, se presenta el informe final que se encuentra estructurado en cuatro apartados.

En el primer apartado, se presenta el planteamiento del problema, en el que se describe la problemática que aqueja y merece ser investigado, para ello se formula los problemas, objetivos y se precisa la justificación que permiten realizar la investigación.

En el segundo apartado, se presenta el marco teórico, en el que se sistematiza los antecedentes teniendo en cuenta el contexto internacional, nacional y regional. Asimismo, se presenta las teorías que sustentan cada una de las variables y dimensiones. De igual modo se precisa las bases conceptuales más importantes del trabajo de investigación.

En el tercer apartado, se presenta la metodología, precisándose el tipo, nivel y método en el que se concreta la investigación; asimismo, se establece la población y muestra y las técnicas e instrumentos que posibilitan la recopilación de la información. De igual manera se precisa el proceso de validez y confiabilidad de los instrumentos con el que se garantiza el rigor científico de los resultados.

En el cuarto apartado, se pone en conocimiento los resultados obtenidos en el proceso de investigación, por lo que se presentan en los niveles descriptivos e inferenciales. En el primer caso, se recurre a las tablas cruzadas para presentar resultados porcentuales de acuerdo a los objetivos establecidos; asimismo, en el segundo caso, se presenta los resultados inferenciales que permiten conocer los valores estadísticos de las correspondientes pruebas de hipótesis. Finalmente, se presenta la discusión de resultados, en los que se discute los hallazgos principales de la investigación con los antecedentes y teorías referentes a cada una de las hipótesis establecidas,

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En la actualidad, las instituciones educativas enfrentan cambios continuos y desafíos con el objetivo de mejorar la calidad de la educación, lo que demanda que los maestros exhiban un desempeño apropiado.

En ese sentido, la calidad de la educación debe ser fruto de la labor desarrollada por los directivos y docentes con profundo compromiso organizacional, solo en esa medida es posible que los estudiantes puedan desarrollar sus competencias y capacidades en las diversas asignaturas desarrolladas.

Sin embargo, es importante precisar que para el logro de esta meta es de mucha importancia que en las instituciones educativas se tenga un clima organizacional adecuado y cálido, de tal manera que motive a los actores educativos desplegar sus capacidades de la mejor manera, esto significa que el clima organizacional es fundamental para el logro de estos objetivos institucionales.

Al respecto Chiavenato (1994) precisa que la existencia de una institución solo es posible si dentro de ella se cuenta con la cooperación y unidad de sus integrantes, en las que estos se encuentren plenamente identificados con el logro de las metas institucionales, puesto que al pretender alcanzar estas metas de manera individual serán muy complicadas de ser logradas. En consecuencia, se requiere de instituciones con un clima organizacional armonioso, con capacidad de asumir los grandes retos que le depara el incesante desarrollo de la ciencia y la tecnología, requerimos para ello de maestros creativos, flexibles e identificados con su institución, que no solo velen por un buen clima organizacional, sino también tengan en cuenta y promuevan el compromiso organizacional en cada uno de sus integrantes.

La realidad por la que atraviesan muchas de las instituciones educativas de nuestro país, es que en una buena parte de ellas se observa severas limitaciones en el manejo del clima organizacional, situación que resquebraja la unidad y cohesión institucional, dando cabida a la formación de grupos por intereses personales que en el fondo socaban el logro de los objetivos institucionales establecidos. Situación que

repercute en el compromiso organizacional de parte de los integrantes de la institución, puesto que al observar problemas en el clima organizacional muchos de sus integrantes se dejan influenciar por las dificultades y no se comprometen con la marcha institucional.

En las instituciones educativas del distrito de Pichari, la problemática expuesta no está al margen de la realidad, puesto que en ella se observan serias dificultades respecto al clima organizacional, también en algunas instituciones educativas se observan fraccionamientos a nivel de docentes, esta situación hace que muchos de ellos no muestren identidad institucional, por lo mismo que no participan en la elaboración de los documentos de gestión y si lo hacen solo se muestra actitudes por compromiso y no por identidad institucional; es decir no valoran su institución educativa. Por otro lado, respecto a las relaciones interpersonales, se observa un ambiente de trabajo no muy afectivo, de tal manera que algunos docentes presentan relaciones interpersonales quebradas. Asimismo, respecto a la dinámica institucional, se observa con mucha preocupación que algunos docentes no respetan las normas de convivencia y generan algunas actitudes disociadoras. Por lo mismo, respecto al compromiso organizacional, se observa serias limitaciones en la función docente, puesto que, al no presentar compromiso institucional, dejan traslucir que asumen la docencia con alto grado de desmotivación, por lo que los niveles de aprendizaje de los estudiantes no se encuentran en los niveles deseados. Asimismo, expresan despreocupación por su interacción con la comunidad, debido a que solo se abocan a desarrollar su labor docente y dejan de lado las demás actividades que les permita identificarse con la población.

La realidad problemática descrita, conduce a la realización de la presente investigación con la finalidad de determinar el estado real del clima organizacional y el compromiso organizacional en las instituciones educativas del distrito de Pichari, puesto que de acuerdo al análisis de los hechos descritos amerita conocer la realidad objetivamente y en base a ello tomar las decisiones más adecuadas pensando siempre en la mejora del clima organizacional, el logro de un buen compromiso organizacional de los docentes, que en perspectiva conducirán a la mejora de los niveles de adquisición de conocimientos y, por consiguiente, la excelencia en la educación.

1.2. Formulación del problema

Problema General:

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en las instituciones educativas del distrito de Pichari-2023?

Problemas específicos:

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el compromiso ético moral en las instituciones educativas del distrito de Pichari-2023?

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el compromiso con los estudiantes en las instituciones educativas del distrito de Pichari-2023?

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el compromiso social en las instituciones educativas del distrito de Pichari-2023?

1.3. Objetivos

Objetivo general

Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en las instituciones educativas del distrito de Pichari-2023.

Objetivos específicos:

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso ético moral en las instituciones educativas del distrito de Pichari-2023

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso con los estudiantes en las instituciones educativas del distrito de Pichari-2023.

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso social en las instituciones educativas del distrito de Pichari-2023.

1.4. Justificación del estudio

El trabajo de investigación se justifica teniendo en cuenta los aspectos: teórico, práctico y metodológico. Elementos que se precisan a continuación.

Justificación teórica. La justificación de la realización de la presente investigación, es que permite comprender a los docentes que “El clima organizacional tiene su fundamentación en el estado emocional de cada

trabajador, y cómo cada uno de ellos actúan ante situaciones propias de la organización, como la comunicación, liderazgo, motivación, relaciones interpersonales, entre otros” (Olivera-Garay, 2021, p.4); por lo mismo, que los directivos de las instituciones educativas deben contribuir a la mejora de esta variable en sus instituciones educativas. Asimismo, contribuye a comprender “el compromiso como el grado en el que el desempeño del trabajo de una persona afecta a su autoestima, en este concepto los autores consideran a la motivación intrínseca como uno de los factores importantes, esto ocasionó una serie de discusiones al respecto” (Claure y Böhr, 2004, p. 1)

Justificación práctica. Desde el punto de vista práctico, con la realización de la investigación, se contribuirá a la mejora del clima organizacional, puesto que “El eficiente funcionamiento de las organizaciones, se lleva a cabo cuando el clima organizacional es armónico, aceptando el comportamiento emocional de los integrantes de la organización, que influye de manera significativa en su conducta y comportamiento” (Olivera-Garay, 2021, p.4);

Por otro lado, contribuirá a la mejora, a partir de los resultados, del compromiso organizacional, debido a que “El término general de compromiso organizacional aglutina diferentes aspectos relacionados con el apego afectivo a la organización, con los costes percibidos por el trabajador asociados a dejar la organización y con la obligación de permanecer en la misma” (Claure y Böhr, 2004, p.2); es decir, busca mejorar la identidad institucional de los maestros, que en perspectiva buscará mejorar los niveles del proceso enseñanza aprendizaje a favor de los estudiantes.

Justificación metodológica. Por otro lado, con la realización de la investigación se contribuirá a validar y hallar la confiabilidad de cuestionarios que midan el clima organizacional y el compromiso organizacional en los docentes de instituciones educativas. Asimismo, servirá como base para la realización de futuras investigaciones con la intención de mejorar las dos variables en investigación.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Las investigaciones anteriores tomadas como referencia para este estudio incluyeron tesis tanto nacionales como internacionales, así como artículos científicos. Estos recursos contribuyeron a enriquecer la comprensión actual de los estudios sobre el clima y compromiso organizacional.

A nivel internacional

Marín (2018) investigó la tesis titulada: *“la Influencia del clima laboral en el compromiso organizacional del personal docente de una Unidad educativa de Cuenca-Azuay en Ecuador.”* Se empleó un diseño descriptivo y analítico de tipo correlacional causal para evaluar la influencia existente. Como muestra se consideró a 34 docente, fue una muestra no probabilístico censal, donde el 74 fueron varones y el 26% mujeres. Los instrumentos que se utilizaron para recopilar los datos fueron cuestionarios para cada variable. Los resultados encontrados demuestran que el clima laboral tiene un impacto en el compromiso organizacional de los profesores

Vaziri y Fallah (2015) llevaron a cabo una investigación denominada: *“clima y compromiso organizacional con la mediación de la variable conciencia laboral en una muestra de empleados de una universidad islámica Azad de Irán.”* La estructura de la investigación fue de carácter descriptivo-correlacional, empleando un método de muestreo aleatorio. La muestra consistió en 195 participantes, de dicha cantidad de muestra 133 fueron varones y 62 mujeres. Para recoger información se manejó como instrumento dos cuestionarios para medir las variables del estudio. Como resultado se evidenció que la conciencia laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional, asimismo, se pudo ver que la conciencia laboral ayuda permite que el clima laboral se demuestre en un mayor compromiso por parte de los trabajadores de la mencionada institución.

A nivel nacional

Jiménez (2021) realizó la tesis titulada: *“La relación entre clima laboral y compromiso organizacional en los promotores de venta”*. Sustentada en la Universidad Autónoma del Perú. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, el tipo fue básica, de diseño no experimental transeccional, la muestra de la investigación fueron un total de 266 trabajadores de la universidad, para recopilar los datos y medir cada variable se emplearon escalas en ambos casos, dichos instrumentos fueron previamente adaptados a los objetivos del estudio. Como resultado se determinó que existe relación positiva y significativa del clima laboral con el compromiso organizacional; asimismo, se observó que factores como el grado de involucramiento, la supervisión, la comunicación

realización personal y las condiciones laborales también están fuertemente relacionados con los diferentes tipos de compromiso organizacional: de continuidad, normativo y afectivo.

Ortega y Zamudio (2021) desarrolló la tesis "*Relación entre compromiso organizacional y clima laboral en una empresa del sector Retail de mejoramiento del hogar*". Realizada en la Universidad Continental. En relación a la metodología el enfoque bajo el cual se desarrolló el estudio el cuantitativo, el tipo fue básico y de diseño no experimental transeccional, un total de 74 docentes conformaron la muestra, como instrumento para medir el compromiso organizacional se empleó el cuestionario y para la variable clima laboral se utilizó la escala. Los resultados muestran que respecto al compromiso organizacional los trabajadores de dicha institución se encuentran en un nivel medio, en cuanto al clima laboral se ubicaron en el nivel favorable; es decir se sienten cómodos en su lugar de trabajo. por tanto, se concluye que no existe relación directa entre las variables del estudio.

Bermúdez (2021) desarrolló su trabajo de investigación "*Clima organizacional y su relación con el compromiso organizacional en el personal administrativo de una empresa Farmacéutica*". Ejecutada en la Universidad Ricardo Palma. La naturaleza de la tesis es cuantitativa, de tipo descriptivo correlacional, con un diseño transversal y no experimental, empleando el método hipotético deductivo. Para evaluar las variables, se utilizaron dos instrumentos: la escala de clima organizacional de Litwin y Stringer, y el cuestionario de compromiso organizacional de Allen y Meyer, aplicados a una muestra de 100 colaboradores. A través del análisis de datos, se confirmó la hipótesis alterna, indicando que el clima organizacional y el compromiso organizacional, vistos de manera integral, están significativamente correlacionados.

Rodríguez (2019), presentó su estudio de investigación que lleva por título: "*la relación entre Clima Organizacional y Compromiso Organizacional, y sus dimensiones*". Realizada en la Pontificia Universidad Católica del Perú. La investigación es de tipo correlacional. Los colaboradores que fueron considerados para la siguiente investigación fueron 182 participantes. Para recolectar los datos se utilizó para medir el clima organizacional un cuestionario y para el compromiso organizacional la escala, estos instrumentos permitieron organizar adecuadamente los datos. Los resultados de la investigación determinan que el clima organizacional se relaciona de manera directa y significativa con el compromiso organizacional, asimismo se evidenció que las

dimensiones del clima organizacional se relacionan con las dimensiones compromiso afectivo y normativo del compromiso organizacional.

Cornelio (2021) realizó un estudio sobre: *"el clima laboral y el compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de educación básica alternativa de Puerto Maldonado"*. Realizado en la Universidad Marcelino Champagnat. La investigación fue de diseño correlacional no experimental transversal, la muestra se obtuvo por medio del muestreo no probabilístico, estuvo constituida por 100 docentes entre varones y mujeres, para medir cada variable se utilizó como instrumento una escala para cada variable, los cuales fueron validados previamente. Como conclusión se obtuvo que ambas variables presentan una correlación significativa, el impacto es de magnitud limitada. Esto debido a que la correlación entre las variables investigadas es moderada.

Anaya (2018) desarrolló la investigación titulada "Compromiso organizacional y satisfacción estudiantil en la Escuela Nacional Superior de Folklore José María Arguedas –2017" Desarrollada en la Universidad Cesar Vallejo. La naturaleza de la investigación es básica, con un nivel descriptivo y un diseño no experimental, de tipo transversal con un enfoque cuantitativo. La muestra, seleccionada de manera probabilística, consistió en 201 estudiantes del ciclo regular de la Escuela Nacional Superior de Folklore José María Arguedas. La técnica empleada fue la encuesta, y se aplicaron dos cuestionarios como instrumentos de recolección de datos a los estudiantes.

Como resultado de esto, se llegó a concluir que hay relación directa de la satisfacción intrínseca y extrínseca con el compromiso organizacional, En este sentido, es importante que se fortalezca las actitudes, valor y creencias positivas de los estudiantes para motivarlos y fomentar el logro satisfactorio de sus metas.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Clima organizacional

La percepción del ambiente laboral por parte del trabajador constituye el clima organizacional, reflejando cómo los acuerdos dentro de la organización se alinean con

las percepciones del colaborador. La relevancia del clima organizacional reside en cómo las personas toman decisiones y reaccionan ante la realidad de la organización. En resumen, se puede concluir que el comportamiento de los colaboradores está directamente vinculado a la gestión administrativa y las condiciones organizacionales que ellos mismos perciben.

Para, Chiavenato (2009) menciona “al clima organizacional, como la atmósfera que existe entre todos los sujetos de una entidad, jugando en ello un papel muy importante la motivación de los trabajadores, por lo tanto, es fundamental que toda organización tenga un alto nivel de compromiso organizacional”. (p.43)

Igualmente, Martín (1999) dijo: Es el espacio en el que coinciden los integrantes de una organización o institución educativa y que determina las condiciones del entorno que son características propias de cada escuela. El ambiente de trabajo es un elemento esencial que facilita la organización, gestión, innovación y cambio (p. 113).

Del mismo modo, Fincher (1983), el clima organizacional forma parte del sistema de administración, abarcando aspectos como la estructura, el sistema político, los procedimientos y las normas de la empresa, así como las compensaciones económicas y la capacidad en la toma de decisiones. Además, destaca el clima como: “la percepción de los colaboradores en cuanto a prácticas, principios, acciones, ventajas y limitaciones que tiene en su organización” (p. 383).

De acuerdo a Alves (2000), el clima resulta de la manera cómo interactúan las personas entre sí y la percepción favorable (o no) que tienen los trabajadores, la que repercute en el rendimiento de la organización. Entonces, algunos factores que pueden determinar un clima favorable para un buen rendimiento y efectiva productividad son identidad, comunicación efectiva, ambiente agradable, respeto y aceptación, además de un adecuado nivel de satisfacción (p. 124).

Sandoval (2004), afirmo que “el clima de una institución educativa es reflejo de cómo se relacionan directivos, docentes y estudiantes, por ello es fundamental la formación en valores, donde prime un proceso de mediación asertivo en la resolución de conflictos, que la construcción de normas se haga en forma democrática y se practique la no discriminación, como base del clima institucional” (p. 34)

Características del clima organizacional

El término "clima" hace referencia a las condiciones del entorno en el cual los miembros de una organización llevan a cabo sus actividades. Estas condiciones pueden tener origen tanto interno como externo. Los miembros de la organización perciben directa o indirectamente estas características del entorno, lo que contribuye a la formación del clima organizacional. Es importante destacar que la percepción de cada miembro sobre el entorno puede variar, influyendo así en la configuración del clima organizacional.

El clima organizacional, conocido también como medio laboral o ambiente laboral, ha sido designado con distintos nombres a lo largo del tiempo. Se compone de una serie de atributos que son relativamente constantes en una organización y perduran a lo largo del tiempo. Estas características varían de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.

Un clima organizacional positivo o negativo ejercerá impactos tanto favorables como desfavorables en la organización, y estos resultados estarán determinados por la percepción que los miembros tienen de la misma, como ya mencionamos. Algunas de las consecuencias positivas incluyen logros, vínculos, influencia, productividad, retención de personal, satisfacción, capacidad de adaptación, innovación, entre otros.

Las dimensiones son determinantes conductuales, surgen por la interacción social y reflejan la cultura, tradiciones y métodos de acción propios de la organización, es decir, el clima laboral. (Iglesias, et al., 2018, p.7)

Teoría de los factores.

Frederick Herzberg menciona en su teoría sobre los dos factores, según este autor existen dos tipos de factores que influyen en como una persona se siente en su trabajo estos son los factores intrínsecos o de motivación y extrínsecos o de higiene.

a. Los extrínsecos

[...]: incluyen aspectos como el entorno y las condiciones en las que se trabaja, esto incluye componentes importantes como los seguros, incentivos económico, las condiciones físicas y ambientales, tales como la iluminación seguridad,

limpieza y el ruido, además incluye el tipo de supervisión y la calidad de las interacciones sociales con su entorno; es así que es importante gestionar adecuadamente dichos factores con la finalidad de evitar malestar, insatisfacción y desmotivación en los trabajadores.

b. Factores intrínsecos

[...] dentro de los factores destacados se encuentran: el crecimiento personal, la responsabilidad, las oportunidades de ascenso, la libertad para elegir cómo desarrollar su trabajo, el reconocimiento, entre otros. En otras palabras, estos son elementos que generan una satisfacción perdurable y contribuyen al aumento de la productividad.

Factores que influyen en el clima organizacional

Varios autores examinan distintos elementos que tienen un impacto directo en el Clima Organizacional, como lo señala Palma (2004) en su investigación, donde identifica 5 factores:

- **Autorrealización** Es referente a la apreciación que tiene el empleado respecto a las posibilidades que le brinda la organización para su desarrollo personal y profesional. Ejemplo: si existe oportunidades de progresar en la empresa y/o si las actividades que realiza le permiten aprender y desarrollarse.
- **Involucramiento laboral.** Se refiere si el empleado se siente identificado con los valores organizacionales y compromiso para el cumplimiento y desarrollo de la organización. Ejemplo: cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización y/o si los trabajadores están comprometidos con la organización.
- **Supervisión.** Es la apreciación de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión de las actividades laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario. Ejemplo: el supervisor apoya a los trabajadores para superar los obstáculos que se presentan y/o la evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar.
- **Comunicación.** Es la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa misma. Ejemplo: se cuenta con acceso a la información se

cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo y/o la institución fomenta y promueve la comunicación interna.

- Condiciones laborales. Es el reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas. Ejemplos: la remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones y/o se dispone de la tecnología que facilita el trabajo.

Importancia del clima organizacional

Es esencial reconocer que el clima representa una variable crucial para cualquier organización, especialmente en el contexto de las instituciones educativas. La considerable cantidad de investigaciones dedicadas a este tema valida su relevancia y utilidad, ya que posibilita entender la conducta de toda la institución, esto incluye a todos y cada uno de los participantes. Por consiguiente, se facilita la implementación de cambios que promueven la mejora y el desarrollo tanto de la organización como de sus integrantes.

Guillén (2000), manifiesta que el clima organizacional es importante debido a que:

Promueve la participación e integración de sus integrantes a través de diversas actividades.

Brinda información sobre las actitudes, reacciones y valores que tienen los trabajadores sobre la organización.

Brinda información sobre las políticas laborales.

Promueve diferentes medios de comunicación y relación laboral (p. 169).

Tal como lo manifiesta Matute et al. (2008) que es importante el diagnóstico del clima organizacional porque:

- Es posible identificar tanto las fortalezas como las debilidades tanto a nivel organizacional como individual y grupal.
- Facilita la comprensión de la percepción que tienen los empleados respecto a la institución, posibilitando su mejora.

- Contribuye a perfeccionar las habilidades de los trabajadores mediante programas de capacitación.
- Involucra a todo el personal en la resolución de problemas conductuales dentro de la organización.
- Identifica comportamientos conflictivos y posibilita la adopción de medidas para alcanzar el clima deseado. (p33)

El clima organizacional en las instituciones educativas

Las instituciones educativas exhiben rasgos distintivos que las identifican y las distinguen de otras, muchos de los cuales están influenciados por el clima organizacional.

Conforme a Scott (2003), el entorno organizacional ejerce influencia en la labor de los docentes, aunque sus investigaciones señalan que estos prestan mayor atención a los estudiantes que al contexto laboral. Asimismo, se concluye que el clima organizacional guarda relación con el compromiso del docente hacia su institución, si bien es el estilo de gestión el factor determinante en mayor medida. La realización de un diagnóstico del clima organizacional posibilitará identificar las fortalezas y debilidades de la institución y sus miembros, permitiendo la implementación de medidas que involucren a todos los miembros para mejorar dichas deficiencias y, por ende, facilitar el logro de los objetivos establecidos.

Según la clasificación propuesta por Domínguez (1996), se identifican diversos tipos de ambientes o climas en las instituciones educativas las cuales son.

Clima abierto: Bajo el liderazgo del director, se fomenta la responsabilidad y la iniciativa entre los profesores para alcanzar los objetivos. Los docentes, a su vez, experimentan motivación, satisfacción en sus roles y cuentan con la capacidad para resolver conflictos.

Clima autónomo: El director adopta un enfoque flexible y otorga libertad a los docentes para llevar a cabo sus tareas, siempre dentro del respeto a las normas establecidas. Se fomentan las interrelaciones con el fin de alcanzar las metas propuestas.

Clima controlado: Existe un fuerte autoritarismo, el trabajo docente es controlado por normas, esto complica las relaciones docentes-directivo dentro de la institución. Busca el equilibrio entre metas personales e institucionales.

Clima familiar: Da prioridad a las necesidades personales que a las de la institución, lo que genera lealtad más a intereses personales que de la organización.

Clima paternal: El director es considerado por el personal y su actitud es sólo de acompañamiento con el personal, lo que genera bajo rendimiento, mínima identificación y poca satisfacción.

Clima cerrado: El director es muy exigente sobre el cumplimiento de las reglas establecidas con el propósito de que el personal haga mejor su trabajo, pero no se preocupa por resolver los problemas que se puedan presentar, ni promueve la innovación. (P.50)

Escalas del clima organizacional

En una organización, es posible identificar varias escalas de climas organizacionales, las cuales varían según la manera en que sean afectadas o beneficiadas. Litwin y Stringer (1968) proponen las siguientes escalas para medir el Clima Organizacional:

Estructura: Se refiere a cómo ve el trabajador a la institución y como está organizada, teniendo en cuenta sus normas, procedimientos, jerarquía y reglas, esto involucra que tan flexibles y rígidas son las formas de trabajo dentro de la organización lo cual limita o propicia el desempeño laboral de los trabajadores. En este sentido, si los resultados son positivos o negativos dependerán de como los trabajadores perciben su ambiente de trabajo en relación a los elementos ya mencionados.

Responsabilidad: Esta escala está vinculada a cómo los trabajadores se sienten respecto a su autonomía y la toma de decisiones, es por ello que la escala mide si los trabajadores pueden decidir, que tanto confía la institución en ellos, si saben con claridad y certeza cuáles son sus funciones y si sienten que son gestores de su propio trabajo. es así que cuando un trabajador tiene el control sobre sus labores, se siente más motivado, cómodo, y comprometido con la organización.

Recompensa: Esto tiene que ver con el modo de como los trabajadores perciben el reconocimiento que se les da por realizar un buen trabajo, por tanto, esto no involucra únicamente las recompensas materiales, sino también el reconocimiento verbal incentivos y agradecimiento, esto con la finalidad de que sigan mejorando. Es así que esta escala analiza como se siente los trabajadores respecto a que si su esfuerzo y buen desempeño son valorados por la organización, que tanto

reconocen su trabajo, si la organización emplea más el premio que el castigo para motivar a sus trabajadores.

Desafío: Tiene que ver con los objetivos que las personas que laboran dentro de una institución quieren alcanzar, así como a los posibles riesgos que podrían enfrentar al trabajar para lograrlos. En este sentido, cuando una organización está dispuesta a asumir riesgos de forma calculada para cumplir sus metas, esto promueve un ambiente competitivo, algo muy importante para el crecimiento y el buen funcionamiento de cualquier equipo de trabajo.

Relaciones: Esta escala está vinculada con la manera en cómo los trabajadores perciben el ambiente laboral, en particular, si se sienten cómodos y si es un ambiente donde hay una buena interrelación con los demás miembros, por ello, estos vínculos pueden formarse tanto dentro como fuera del lugar de trabajo; se sabe que, en toda organización existen grupos formales, que hacen parte de la estructura organizacional y siguen una jerarquía; y los informales, que surgen de la amistad o afinidad entre las personas, sin importar los cargos que ocupen.

Cooperación: Es el sentimiento de los miembros de la organización sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo. Énfasis puesto en el apoyo mutuo, tanto en forma vertical, como horizontal.

Estándares: Esta dimensión habla de cómo los miembros de una organización perciben los estándares que se han fijado para la productividad de la organización.

Conflicto: El sentimiento de que los jefes y los colaboradores quieren oír diferentes opiniones; el énfasis en que los problemas salgan a la luz y no permanezcan escondidos o se disimulen. En este punto muchas veces juega un papel muy determinante el rumor, de lo que puede o no estar sucediendo en un determinado momento dentro de la organización, la comunicación fluida entre las distintas escalas jerárquicas de la organización evita que se genere el conflicto.

Identidad: El sentimiento de que uno pertenece a la compañía y es un miembro valioso de un equipo de trabajo; la importancia que se atribuye a ese espíritu. En general, la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización. (p.165-166)

Dimensiones de clima organizacional

Identidad institucional

La identidad institucional se refiere a la representación de una organización, expresando su esencia y propósito a través de diversas formas de comunicación organizacional.

En la misma línea de pensamiento, según Villafañe (2008), la identidad institucional se entiende como “el conjunto de rasgos y atributos que definen la esencia de la organización, en donde algunos son visibles y otros no” (p. 26).

En palabras de, Takaki et al. (2015) la identidad institucional se transmite mediante el comportamiento organizacional, lo cual permite que el público interno y externo vea y evalúe que realiza la institución, centro de las organizaciones de servicios, la identidad depende en gran parte de sus trabajadores, debido a que mediante su actuar demuestran los valores de la institución frente a los usuarios. Por lo tanto, su función principal es construir a identidad, en este orden de ideas, dentro de las instituciones de educación superior se debe asegurar acciones que representen los valores brindando al profesorado los recursos necesarios para desarrollar nuevas habilidades y ofrecer un mejor servicio, con el objetivo de consolidar una identidad institucional clara y atractiva, asimismo, brindar servicio de calidad.

Relaciones interpersonales

Cuando mencionamos una relación interpersonal, nos estamos refiriendo a una conexión que existe entre dos o más individuos, fundamentada en actividades sociales, sentimientos, intereses, emociones, entre otros aspectos. Este tipo de relación es fundamental para la vida social y se manifiesta de diversas maneras en numerosos contextos cotidianos, tales como la familia, la amistad, el entorno laboral, el club deportivo o el matrimonio, donde dos o más personas tienen la ocasión de mantener una comunicación constante.

Las relaciones interpersonales se definen como las conexiones que se forman entre al menos dos personas y constituyen un elemento fundamental de la vida en sociedad. En cualquier entorno sociocultural, un individuo comparte su existencia con otros, lo que posibilita la comprensión mutua y el autoconocimiento. (Moreno y Pérez, 2018).

Dinámica institucional

La dinámica institucional, según Fernández, Lidia (1998) es la acción mediante la cual los desafíos se convierten en problemas concretos que requieren solución; es así que

la dinámica es más fuerte cuando la institución tiene capacidad para actuar y superar dificultades, no obstante, en algunas organizaciones, las dinámicas son bajas, esto ocurre porque siempre se responde de la misma forma ante los problemas, generalmente aumentando el control, lo que muestra una actitud repetitiva y poco creativa sin innovación. Además, hay una falta de habilidades para analizar las situaciones o necesidades reales, lo que genera que los miembros no puedan encontrar nuevas soluciones, por ende, en estos casos los canales formales de comunicación y gestión pierden valor y se dejan de lado.

2.2.2 Compromiso organizacional

Se define al compromiso organizacional como el nivel en que una persona se siente parte de una institución donde labora, igualmente involucra lo motivada que se siente para contribuir al logro de las metas establecidas por la institución educativa. Se manifiesta a través de la creencia y aceptación de las metas, objetivos, valores, misión y visión de la organización. Esto se traduce en el deseo del colaborador de continuar involucrado en la misma. En resumen, el compromiso organizacional refleja el sentimiento y la comprensión que los participantes tienen acerca del pasado y presente de la organización, así como su entendimiento y alineación con los objetivos de la entidad.

El compromiso organizacional ha sido objeto de investigación por parte de varios autores desde principios de la década de 1960, siendo reconocido como “el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella” (Robbins y Judge, 2009, p. 79)

Chiavenato (2004) sustenta que “el compromiso organizacional es la voluntad que tiene el personal de dirigir su esfuerzo para lograr las metas trazadas por la empresa.” (p.22)

En esa línea, Becker (1960), mencionado por Gutiérrez y Olvera (2010), conceptualizó el compromiso organizacional como “relación establecida entre el individuo con su entidad, fruto de pequeñas inversiones realizadas a lo largo del tiempo” (p. 12).

Según la definición de Tejada y Arias (2005), el compromiso organizacional se refiere a la intensidad con la cual un empleado se identifica e involucra con su empresa. Esto se fundamenta en la creencia en los valores y metas de la organización, la capacidad de dirigir sus esfuerzos personales hacia el logro de los objetivos organizacionales y un fuerte deseo de permanecer en la misma.

De este modo, Porter y Lawler (1965), ven el compromiso como “el deseo de realizar elevados esfuerzos por el bien de la institución, el anhelo de permanecer en la misma y aceptar sus principales objetivos y valores.” (citado por Peña et al., 2016, p. 97).

Asimismo, Álvarez (2008) mencionado por Vilca (2017) sostiene que, “el compromiso organizacional es uno de los conceptos más utilizados en la investigación organizacional por su evidente vinculación empírica con un mayor rendimiento laboral, un menor absentismo, una menor rotación de personal y una mayor participación e implicación laboral.” (p. 85)

Asimismo, Robbins (citado por (Edel, et al., 2007)) lo define como “un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular y con sus metas y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros” (p.51).

Teorías aplicadas al Compromiso Organizacional

De acuerdo con la Teoría de Mowday, et al., (1982), el Compromiso Organizacional se define como la intensidad de la conexión identitaria del individuo con una organización específica, lo cual se traduce en comportamientos favorables. Ante este concepto, los teóricos adoptan un modelo que ha sido categorizado según la orientación específica de sus propuestas. Entre estos enfoques, se encuentran:

Enfoque afectivo-actitudinal: Esta perspectiva indica que, en el ambiente organizacional, el individuo es influenciado por diversos factores, como el salario, la supervisión, la responsabilidad, el tiempo de trabajo, las relaciones sociales, entre otros; los cuales ocasionan una identificación emocional del individuo con las metas organizacionales y, por ende, apropiación de esos valores, asumiéndolos como propios. El compromiso organizacional, en este enfoque, representa un vínculo mucho más fuerte con la organización considerando que la dimensión afectiva es alimentada y consolidada por medio de los sentimientos de los funcionarios.

Enfoque Instrumental: Este enfoque asume que el colaborador opta por permanecer vinculado a la organización siempre y cuando perciba beneficios mayores en esta decisión. El compromiso, en esta perspectiva, representa ser un mecanismo psicosocial, cuyas recompensas o costos imponen límites en las acciones futuras de los colaboradores.

Enfoque Sociológico: Esta perspectiva asume que el vínculo entre el colaborador y la organización se basa en los procesos tanto de dominación de los

empleadores como de sometimiento de los trabajadores. Esto quiere decir, que los empleados llevan al ambiente laboral un conjunto de códigos que especifican maneras “correctas” de dominación y, por tanto, se podría afirmar, que estos procesos serían aceptados por todo el equipo de trabajo. En este contexto, el compromiso es una manera de consentimiento de los trabajadores con respecto al logro de metas y objetivos.

Enfoque Comportamental: Este enfoque considera el compromiso como un vínculo que se manifiesta a través de actos o comportamientos consistentes del individuo con la organización. esta forma, las personas se comprometen en función de las implicaciones de sus propias acciones. El compromiso abarca un sentido que trasciende los límites de las expectativas individuales. Por lo tanto, esta perspectiva asume que luego de seis meses de permanencia en la organización, los colaboradores que se sentían libres para decidir, con autonomía y sin restricciones, se mostraron más comprometidos. (p.56)

Importancia del Compromiso Organizacional

De acuerdo con Carpio (2003), la implicación activa del personal es esencial para que las empresas puedan destacar en un entorno globalizado. En este contexto, los empleados deben asumir roles diversos y adoptar una perspectiva más flexible.

Según Colquitt, et al., (2007), sostienen que, para retener al personal, es fundamental alcanzar el compromiso organizacional y no limitarse únicamente a motivar a los colaboradores para que desempeñen bien sus tareas.

Una de las principales ventajas asociadas a un compromiso organizacional sólido es el rendimiento positivo de los colaboradores (Edel y García, 2007). Cuando los empleados se comprometen activamente con su empresa, desarrollan una actitud favorable hacia sus responsabilidades, resultando en niveles elevados de rendimiento, productividad y bajos índices de ausentismo (Hellriegel, et al., 1999).

Características de tipo organizacional

Salario: Según lo mencionado por Meyer y Allen citado en Belén (2010) el salario no es un elemento que determina que tan comprometido estará un trabajador con su institución, puesto que, lo que realmente fortalece su compromiso es que su trabajo tenga sentido, que haya capacitación constante, puedan identificarse con los valores, objetivos y desarrollar habilidades.

Empleo seguro: Whitener y Waltz (citado por (Belén, 2010) “Encontraron una relación positiva de entre el componente de continuidad y las prestaciones dinerarias acumuladas y la estabilidad económica que se disfruta cuando se tiene un empleo seguro” (p.53).

Entre estos enfoques, es destacable resaltar los siguientes aspectos:

- Cultivar un ambiente laboral positivo.
- Establecer una sólida cultura laboral.
- Mantener una comunicación efectiva entre la dirección y los empleados.
- Implementar una comunicación continua, eficiente y eficaz con el equipo.
- Estimular la participación y la interacción individual.
- Promover y respaldar la innovación.
- Abandonar estructuras jerárquicas tradicionales.
- Fomentar la adopción de estructuras horizontales.
- Delegar responsabilidades.
- Ofrecer incentivos.
- Impulsar el trabajo en equipo. (Coll,2020)

El compromiso organizacional en las instituciones educativas

Meyer y Allen (1991) afirmaron que cada forma de compromiso tiene efectos particulares en el comportamiento del trabajador, en términos de asistencia, desempeño en su función y cumplimiento de responsabilidades.

Si tomamos en cuenta a un profesor que muestra un compromiso afectivo sólido y experimenta un vínculo emocional fuerte con su institución, podemos afirmar que, bajo estas circunstancias, estará más motivado para contribuir al logro de los objetivos de la escuela en comparación con un profesor que tenga un compromiso afectivo débil. Como resultado, se presupone que los profesores con un fuerte compromiso afectivo tienden a faltar menos al trabajo y se comprometen más para obtener resultados superiores.

Por otro lado, un profesor con un compromiso de continuidad elevado puede exhibir un desempeño inferior en sus responsabilidades y limitarse a realizar solo lo esencial para mantenerse en la institución, careciendo de la motivación para contribuir al desarrollo

de la misma. En este caso, podrían surgir sentimientos de frustración o resentimiento, exacerbando la situación.

Meyer y Allen (1991) argumentaron que, a menos que la preservación del empleo esté vinculada a los resultados, el compromiso de permanencia está asociado negativamente con el rendimiento laboral.

En resumen, la elección de un empleado de unirse a una empresa o institución se basa en:

- La voluntad de hacerlo (compromiso afectivo).
- La necesidad de hacerlo (compromiso de continuidad).
- El sentimiento de obligación para hacerlo (compromiso normativo).

Factores del Compromiso Organizacional

Según Vila (2005), el compromiso organizacional está influido por diversos factores, que incluyen:

Características del puesto: El grado de compromiso de los empleados se incrementa cuando perciben un alto potencial de ascenso y asumen una responsabilidad significativa en sus tareas laborales.

Naturaleza de las recompensas: Investigaciones previas indican que la implementación de programas de beneficios compartidos contribuye a fortalecer el compromiso del personal, especialmente cuando los empleados observan que estos programas se ejecutan de manera efectiva.

Disponibilidad de opciones laborales alternativas: La participación del trabajador en su institución disminuirá si tiene más oportunidades para abandonar la empresa.

La forma en que se trata a los recién contratados en una organización: en caso de que los empleados no comprendan que son tratados con respeto, la consideración que tienen de su jefe inmediato les es imposible para lograr altos niveles de compromiso y motivación por parte de ellos mismos.

Atributos individuales: Haga referencia a diversas facetas, tales como, por ejemplo, los empleados que llevan más tiempo en una institución están más

involucrados que los que tienen menos tiempo. Entre los ancianos, aumenta el costo de salir de la institución. Las mujeres son las que muestran más compromiso que los hombres, en parte porque tienen más límites para ser miembros de una institución.

La percepción de que la organización muestra un alto interés en la calidad y el servicio al cliente: los empleados pueden discernir si la institución aprecia tanto a ellos como a sus clientes actuales.

Roles y responsabilidades claramente establecidos: es fundamental contar con una adecuada claridad en las funciones y obligaciones entendimiento entre el superior y el empleado sobre cómo se va a realizar el trabajo e identificar las expectativas que los gerentes tienen en relación con los trabajadores y el rol que desempeñan.

Un puesto de trabajo motivador: cuando se les otorga a los empleados la libertad de desempeñarse y exhibir sus habilidades, conocimientos y opiniones pertinentes, esto contribuirá a fortalecer su compromiso con el departamento.

La forma en que se comunica información a los empleados acerca de los planes y actividades de la empresa: especialmente durante las etapas de crisis por las que puede atravesar una institución; enfatizar que la institución debe mantener una comunicación fluida y transparente con el fin de apaciguar a sus miembros y no sentirse nerviosos e inseguros por su futuro empleo. Es deber de la institución informar sobre planes futuros y a largo plazo.

La percepción de los empleados respecto a una gestión eficaz: cómo los empleados perciben la administración de los recursos del departamento influye en el compromiso hacia la institución.

Componentes del compromiso laboral

Meyer y Allen (referenciados por Arias, (2001) establecen que el compromiso laboral es la razón por la que los trabajadores deciden seguir en una organización, esto involucra el compromiso afectivo, de continuidad y normativo, es así que cada compromiso tiene un impacto distinto en como el trabajador se comporta y se siente en su centro de trabajo.

El compromiso afectivo: (deseo) se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfrutan de su permanencia en la organización. Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización.

El compromiso de continuación: (necesidad) señala el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. Es decir, el trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo; así como también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, se incrementa su apego con la empresa.

El compromiso normativo: (deber) es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones; por ejemplo, cuando la institución cubre los costos de capacitación; se crea un sentido de reciprocidad con la organización. En este tipo de compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador.

Ventajas del compromiso organizacional

Contar con una empresa en la que los empleados muestran un compromiso organizacional notable brinda al empresario numerosas ventajas en comparación con sus competidores.

El compromiso de los empleados puede impulsar elementos como la productividad y la eficacia.

- Por este motivo, se destacan algunas de las ventajas asociadas a un elevado nivel de compromiso organizacional en una empresa o institución:
- Aumento de la productividad.
- Mejora de la efectividad y eficiencia.
- Regenerar el ambiente laboral.
- Estímulo del trabajo en equipo.

- Mejora de la rentabilidad empresarial.
- Simplificación del proceso de resolución de conflictos.
- Mayor involucramiento de los empleados con los objetivos de la empresa.
(Coll,2020)

Dimensiones de organizacional

Compromiso ético

El compromiso ético se refiere al conjunto de valores, normas y hábitos saludables que fundamentan el comportamiento humano en situaciones específicas, según la descripción de Botero (2007). "se entiende como una especie de acuerdo, de acomodación, de transacción; es como sacrificar algunos valores a los que renunciamos con nuestra voluntad, motivados por la necesidad". En otras palabras, es crucial adoptar la virtud de asumir la responsabilidad de nuestras propias acciones y cultivar el amor hacia los demás para colaborar en objetivos colectivos. Esto implica abandonar el individualismo y evitar permanecer indiferentes a los problemas comunitarios, fortaleciendo así la cooperación a un nivel interpersonal para cumplir con las responsabilidades sociales.

Compromiso con los estudiantes

El compromiso del docente con el hecho de que un profesor tenga un desempeño pedagógico adecuado, con la implicación con una tarea, es decir "profesores dedicados, y respecto a la profesionalidad docente lo asocia en función de una pasión por la enseñanza.

Day (2007) señala que "Un docente comprometido se percibe cuando dicho profesional cree firmemente que puede marcar una diferencia en el aprendizaje y resultados de sus estudiantes por lo que ellos son, lo que ellos saben y cómo ellos enseñan" (p.254); por tanto, el trabajo pedagógico del docente, su disciplina, las estrategias de enseñanza que utilizan, sus valores, otros, tienen un impacto significativo en los alumnos.

Asimismo, se debe establecer y mantener pautas de relación y comportamiento, y crear un entorno positivo para el aprendizaje caracterizado por el compromiso con los estudiantes y su éxito escolar.

Igualmente, disponer y desarrollar oportunidades de enseñanza que faciliten el desarrollo social, intelectual y personal de los estudiantes.

- Del mismo modo, hacer uso efectivo de medios de comunicación (verbales, no verbales, imágenes, TICs, etc.) que propicien la indagación personal y cooperativa por parte de los alumnos

-También, hacer uso de una variedad de estrategias didácticas que faciliten comprensión, resolución problemas, pensamiento crítico, creatividad, trabajo en equipo, resolución dilemas sociales y éticos.

Compromiso social

El profesor debe ser capaz de incorporarse a la sociedad, a la interacción con otras personas y a la institucionalidad que las organiza, para estar en condiciones de "convertir a la escuela en primer espacio público del niño, creándole posibilidades de percibir, vivir y actuar, interactuando con las múltiples relaciones que permean toda la sociedad" (Setúbal, 1996, p.88). En la medida en que el profesor ha aprendido a participar y comprometerse va a tener la capacidad de enseñar a sus alumnos a integrarse a la sociedad y al mundo, de manera que cada quien pueda resguardar su propia individualidad y no hacerse una víctima de la enajenación.

2.2. Bases conceptuales

Clima organizacional

Fue constituido por diferentes autores, la cual indican que el clima laboral es ocasionado por las emociones y la motivación de los trabajadores, donde implica la parte física, emocional y mental.

Compromiso organizacional

Abarca donde el trabajador tiene la actitud para identificarse con las metas de su empresa y el deseo de mantener una adecuada relación con ella, ya que el trabajador necesita tener un propio compromiso e identificación con su trabajo, la cual esas características lo harán único en la empresa.

III. METODOLOGÍA

3.1. Formulación de Hipótesis

Hipótesis general:

Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en las instituciones educativas del distrito de Pichari-2023.

Hipótesis específicas:

Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el compromiso ético moral en las instituciones educativas del distrito de Pichari-2023

Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el compromiso con los estudiantes en las instituciones educativas del distrito de Pichari-2023.

Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el compromiso social en las instituciones educativas del distrito de Pichari-2023.

3.2. Variables

V1: Clima organizacional

V2: Compromiso organizacional

3.3. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
V1: Clima organizacional	El clima organizacional tiene su fundamentación en el estado emocional de cada trabajador, y cómo cada uno de ellos actúan ante situaciones propias de la organización, como la comunicación, liderazgo, motivación, relaciones interpersonales, entre otros” (Olivera-Garay, 2021, p.4)	Se utilizará un cuestionario sobre clima organizacional teniendo en cuenta las dimensiones establecidas, además contará con 30 ítems.	Identidad Institucional	Conocen los objetivos institucionales Conocen la visión y misión institucionales y valora su institución.	Ordinal: Bueno (3) Moderado (2) Deficiente (1)
		Relaciones interpersonales	Grato ambiente de trabajo Apertura en el personal directivo		
		Dinámica Institucional	Adecuadas actividades pedagógicas e institucionales Normas de convivencia claras		
V2. Compromiso organizacional	Tejada y Arias (2005), el compromiso organizacional “es aquella fuerza con la que se identifica y se involucra un trabajador con su empresa, basada en la creencia de valores y metas organizacionales, capacidad de dirigir su esfuerzo personal hacia la consecución de las metas organizacionales y un gran deseo de permanecer en ella. (p. 300).	Se utilizará una ficha de observación sobre compromiso organizacional teniendo en cuenta las dimensiones previamente establecidas y contará con un total de 24 ítems.	Compromiso ético moral	Desarrollo de conducta ético y moral. Función docente. Puntualidad.	Ordinal: Bueno (3) Moderado (2) Deficiente (1)
		Compromiso con los estudiantes	Promueve, dirige, organiza y facilita procesos de aprendizaje significativo. Respeto a los alumnos. Apoyo al estudiante		
		Compromiso social	Servicio a la institución y a la sociedad. Identificación con el pueblo y la sociedad Colaboran con las actividades de la institución educativa.		

3.4. Tipo y nivel de estudio

El tipo de investigación a la que corresponde este trabajo es básico, debido a que “no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal del conocimiento científico existente acerca de la realidad” (Carrasco, 2007, p.42).

Además, el nivel de investigación a la que pertenece este estudio es el nivel correlacional, según detallan Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), “este estudio tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p. 109).

3.5. Método

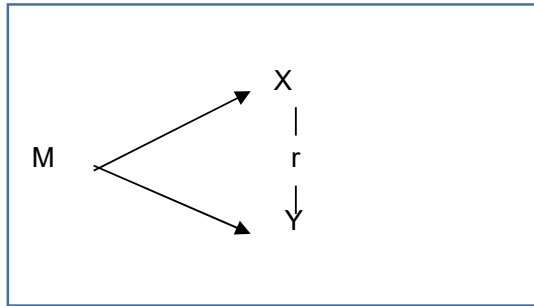
La investigación se lleva a cabo mediante la aplicación de los siguientes métodos:

Método inductivo deductivo. “Este método de inferencia se basa en la lógica y estudia hechos particulares, aunque es inductivo en su sentido (parte de lo particular a lo general) y deductivo en sentido contrario (va de lo general a lo particular)” (Bernal, 2016, p.71).

Método hipotético-deductivo. Este método para Behar (2008) precisa que “consiste en saber cómo la verdad o falsedad del enunciado básico dice acerca de la verdad o la falsedad de la hipótesis que ponemos a prueba. Por supuesto, el proceso puede ser mucho más largo, e incluir hipótesis intermedias” (p. 41).

3.6. Diseño de investigación

El diseño de investigación adoptado es el correlacional de tipo no experimental y de corte transversal, según la clasificación propuesta por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), “estos diseños son útiles para establecer relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado; a veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa – efecto” (p 178). Muestra el siguiente diagrama:



Dónde:

M : hace alusión a la muestra

O : vienen a ser las observaciones.

x, y : representa las variables en el que se realiza el estudio.

r : Hace referencia a la probable relación entre variables.

3.7. Población, muestra y muestreo

Población. Martínez (2007) considera que la población está constituida por “las personas que reúnen potencialmente estas características acordes con el tema y variables que se necesitan estudiar configuran la denominada población del estudio” (p.52). En la investigación que se pretende realizar la población está conformada por 104 docentes de nivel de educación primaria del distrito de Pichari, el cual se detalla a continuación:

Instituciones educativas y número de docentes de la población

N°	Institución Educativa	N° docentes
1	Institución Educativa “Parque Industrial”	10
2	N°38838 “Capitán FAP José Abelardo Quiñones Gonzales”	13
3	N° 38755- Natividad	13
4	N°501345-Catarata	12
5	N°38990-A” Maravilla	28
6	Institución Educativa “La Victoria”	28
Total		104

Muestra. Para Cerda (2011) la muestra “se asocia con una porción o ejemplar de un producto o mercancía que sirve para conocerla. Se parte del supuesto que esta muestra es lo suficientemente representativa de este producto como para caracterizarlo e identificar sus propiedades” (p.351). En la investigación la muestra está conformada por

102 docentes de nivel de educación primaria del distrito de Pichari, que se detallan a continuación:

Instituciones educativas y número de docentes de la muestra

N°	Institución Educativa	N° docentes
1	Institución Educativa "Parque Industrial"	10
2	N°38838 "Capitán FAP José Abelardo Quiñones Gonzales"	13
3	N° 38755- Natividad	13
4	N°501345-Catarata	12
5	N°38990-A" Maravilla	27
6	Institución Educativa "La Victoria"	27
Total		102

Técnica muestral. Al tener en cuenta la cantidad de docentes en la población, se determinó el uso de la técnica muestral no probabilística e intencional, debido a que es un número relativamente pequeño, por lo que se consideró posible realizar la recopilación de la información en todos los maestros del nivel de educación primaria.

3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para recopilar la información, se emplearon las siguientes técnicas e instrumentos:

3.8.1. Técnica

Durante la ejecución de este estudio, se empleó la técnica de la encuesta. Para Behar, (2008) "Las encuestas recogen información de una porción de la población de interés, dependiendo el tamaño de la muestra en el propósito del estudio." (p. 62)

Por otro lado, se utilizó la técnica de la observación para la recopilación de la información. Al respecto, Paniagua-Machicao y Condori-Ojeda (2018) consideran que la observación "Es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis" (p.127)

3.8.2. Instrumento:

Durante el desarrollo de la investigación se utilizó como instrumento el cuestionario. Estos instrumentos "contienen un conjunto de preguntas destinadas a recoger, procesar y analizar informaciones sobre hechos o fenómenos estudiados en determinadas poblaciones o en un subconjunto de ellas" (Quispe, 2012, p.97).

Asimismo, se utilizó como instrumento la ficha de observación, este es considerado como un instrumento que permite registrar información de elementos o hechos observados durante un proceso de investigación. Es un instrumento que registra la realidad objetiva tal como se presenta.ar” (Hernández, 2006, p.235).

3.9. Validación y confiabilidad del instrumento

3.9.1. Validación del instrumento

Para evaluar la validez de los instrumentos de investigación, estos se sometieron a la revisión de tres expertos en clima organizacional y compromiso organizacional, con el propósito de obtener sus opiniones y valoraciones. El resultado es el siguiente:

Resultado de validez de contenido de instrumentos

N°	Validadores	Grado académico	CCO	FCO
1	Gabriela Loayza Trejo	Magíster	91	91
2	Edgar Mendoza Palomino	Magíster	90	90
3	Alí Cruz Luna	Magíster	95	95
Promedio			92	92

El cuestionario sobre Clima Organizacional (CCO) y la Ficha de Compromiso Organizacional (FCO), de acuerdo a los expertos, presentan un nivel de muy buena validez en un promedio de 92% en ambos casos.

3.9.2. Confiabilidad de instrumento

Los instrumentos, una vez que hayan sido sometidos a la validación, fueron sometidos a una prueba piloto con la participación de 15 docentes. Los resultados de esta prueba se analizaron utilizando el estadístico Alfa de Cronbach, mediante el cual se determinó los siguientes niveles de confiabilidad:

Resultados de confiabilidad de los instrumentos

N°	Instrumento	Muestra	N° de ítems	Valor de Alpha Cronbach
1	CCO	15	30	0,984
2	FCO	15	24	0,702

El resultado que se obtuvo a través de la prueba Alpha de Cronbach es equivalente a 0,712 que permite sostener que la ficha de observación presenta una muy buena confiabilidad y se encuentra apto para su aplicación.

3.10. Técnicas de procesamiento de datos

Concluido el proceso de obtención de la información a través de los instrumentos seleccionados para este fin, el siguiente paso es el procesamiento de la información, para ello se consideró los siguientes aspectos:

- Se determinó el uso del paquete estadístico SPSS versión 25.
- La información recabada se sistematizó en dos rubros: descriptivos e inferenciales.
- Los resultados descriptivos se procesaron haciendo uso de las tablas de contingencia, los que fueron posteriormente presentados en tablas cruzadas porcentuales.
- Los resultados inferenciales se hallaron mediante el estadígrafo Rho de Spearman. Previa al uso de este estadígrafo, se halló la prueba de normalidad, el cual permitió su uso en la correspondiente prueba de hipótesis.
- Teniendo como base los resultados obtenidos se procedió a la discusión de resultados

3.11. Aspectos éticos

La práctica de la investigación científica y la aplicación del conocimiento generado por la ciencia requieren comportamientos éticos. En trabajo de investigación que se concretó, se ciñó estrictamente a los principios de confidencialidad y consentimiento informado al administrar los instrumentos y al publicar los resultados.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Clima organizacional y el compromiso organizacional en las instituciones educativas

Compromiso organizacional	Total
---------------------------	-------

			Deficiente	Moderado	Bueno	
Clima organizacional	Deficiente	Recuento	18	4	2	24
		% del total	17,6%	3,9%	2,0%	23,5%
	Moderado	Recuento	0	21	0	21
		% del total	0,0%	20,6%	0,0%	20,6%
	Bueno	Recuento	0	3	54	57
		% del total	0,0%	2,9%	52,9%	55,9%
Total	Recuento	18	28	56	102	
	% del total	17,6%	27,5%	54,9%	100,0%	

Nota: Data recabada mediante cuestionarios

Al observar la tabla, se tiene que el 55,9% de maestros manifiestan que el clima organizacional en su centro educativo es bueno. En ese sentido, el 54,9% de maestros muestran un buen compromiso organizacional. Este resultado sugiere que a la medida que el clima organizacional sea bueno en el centro de trabajo, el compromiso organizacional de los maestros se incrementa mucho más.

Tabla 2

Clima organizacional y el compromiso ético moral en las instituciones educativas

		Compromiso Ético Moral			Total	
		Deficiente	Moderado	Bueno		
Clima organizacional	Deficiente	Recuento	16	4	4	24
		% del total	15,7%	3,9%	3,9%	23,5%
	Moderado	Recuento	0	19	2	21
		% del total	0,0%	18,6%	2,0%	20,6%
	Bueno	Recuento	0	0	57	57
		% del total	0,0%	0,0%	55,9%	55,9%
Total	Recuento	16	23	63	102	
	% del total	15,7%	22,5%	61,8%	100,0%	

Nota: Data recabada mediante cuestionarios

En la tabla, se observa que el 55,9% de maestros manifiestan que el clima organizacional en su centro educativo es bueno. De igual modo, el 61,8% de maestros muestran un buen compromiso ético moral. Este resultado sugiere que a la medida que el clima organizacional sea bueno en la institución educativa, el compromiso ético moral de los maestros se incrementa mucho más.

Tabla 3

Clima organizacional y el compromiso con estudiantes en las instituciones educativas

		Compromiso con estudiantes	Total
--	--	----------------------------	-------

			Deficiente	Moderado	Bueno	
Clima organizacional	Deficiente	Recuento	19	4	1	24
		% del total	18,6%	3,9%	1,0%	23,5%
	Moderado	Recuento	0	13	8	21
		% del total	0,0%	12,7%	7,8%	20,6%
	Bueno	Recuento	0	0	57	57
		% del total	0,0%	0,0%	55,9%	55,9%
Total	Recuento	19	17	66	102	
	% del total	18,6%	16,7%	64,7%	100,0%	

Nota: Data recabada mediante cuestionarios

En el análisis de los datos mostrados en la tabla, se observa que el 55,9% de maestros manifiestan que el clima organizacional en su centro educativo es bueno. Asimismo, el 64,7% de maestros muestran un buen compromiso con los estudiantes. Este resultado sugiere que a la medida que el clima organizacional sea bueno en la institución educativa, el compromiso con los estudiantes de los maestros se incrementa mucho más.

Tabla 4

Clima organizacional y el compromiso social en las instituciones educativas

			Compromiso Social			Total
			Deficiente	Moderado	Bueno	
Clima organizacional	Deficiente	Recuento	12	4	8	24
		% del total	11,8%	3,9%	7,8%	23,5%
	Moderado	Recuento	0	16	5	21
		% del total	0,0%	15,7%	4,9%	20,6%
	Bueno	Recuento	0	0	57	57
		% del total	0,0%	0,0%	55,9%	55,9%
Total	Recuento	12	20	70	102	
	% del total	11,8%	19,6%	68,6%	100,0%	

Nota: Data recabada mediante cuestionarios

Al observar la tabla, se tiene que el 55,9% de maestros manifiestan que el clima organizacional en su centro educativo es bueno. En ese sentido, el 68,6% de maestros muestran un buen compromiso social. Este resultado sugiere que a la medida que el clima organizacional sea bueno en el centro de trabajo, el compromiso social de los maestros se incrementa mucho más.

4.2. Resultados inferenciales

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 5*Resultados de prueba de normalidad*

Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	gl	Sig.
Clima	,350	102	,000
Compromiso	,342	102	,000

Nota: Data recabada mediante cuestionarios

Al analizar los valores que presenta la prueba Kolmogorov-Smirnov, se puede observar el valor de significancia igual a $0,000 < 0,05$. Este resultado, abre la posibilidad de afirmar que no se presenta distribución normal de los datos en las variables estudiadas; por lo que, se asume el uso de la prueba no paramétrica denominada Rho de Spearman para hallar la prueba de hipótesis.

4.2.2. Prueba de hipótesis general**Tabla 6***Relación entre clima organizacional y compromiso organizacional.*

	Rho Spearman	Compromiso organizacional
Clima organizacional	Coefficiente correlación	0.896
	Sig.	0.000
	n	102

Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en las instituciones educativas del distrito de Pichari-2023

Hi: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en las instituciones educativas del distrito de Pichari-2023

De acuerdo a los valores proporcionados por los maestros y analizados estadísticamente en la tabla precedente, permite afirmar que el valor de la significancia calculada se muestra inferior a la significancia establecida ($p=0,000 < 0,05$); en ese sentido, se evidencia estadísticamente la existencia de una relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso organizacional. Es más, el coeficiente de correlación sugiere la presencia de una relación directa y muy buena ($r_s=0,896$). Valores estadísticos que permiten aceptar la hipótesis alterna establecida en la investigación.

4.2.3. Prueba de primera hipótesis específica

Tabla 7*Relación entre clima organizacional y compromiso ético moral*

	Rho Spearman	Compromiso ético moral
Clima organizacional	Coefficiente correlación	0.863
	sig.	0.000
	n	102

Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso ético moral en las instituciones educativas del distrito de Pichari-2023.

Hi: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso ético moral en las instituciones educativas del distrito de Pichari-2023.

Los valores proporcionados por los maestros y analizados estadísticamente en la tabla precedente, permite afirmar que el valor de la significancia calculada se muestra inferior a la significancia establecida ($p=0,000<0,05$); en ese sentido, se evidencia estadísticamente la existencia de una relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso ético moral. Es más, el coeficiente de correlación sugiere la presencia de una relación directa y muy buena ($r_s=0,863$). Valores estadísticos que permiten aceptar la hipótesis alterna establecida en la investigación.

4.2.4. Prueba de segunda hipótesis específica

Tabla 8*Relación entre clima organizacional y compromiso con estudiantes*

	Rho Spearman	Compromiso con estudiantes
Clima organizacional	Coefficiente correlación	0.885
	Sig.	0.000
	n	102

Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso con los estudiantes en las instituciones educativas del distrito de Pichari-2023.

Hi: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso con los estudiantes en las instituciones educativas del distrito de Pichari-2023.

Al observar los valores proporcionados por los maestros y analizados estadísticamente en la tabla precedente, permite afirmar que el valor de la significancia calculada se muestra inferior a la significancia establecida ($p=0,000<0,05$); en ese sentido, se evidencia estadísticamente la existencia de una relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso con estudiantes. Es más, el coeficiente de correlación sugiere la presencia de una relación directa y muy buena ($r_s=0,885$). Valores estadísticos que permiten aceptar la hipótesis alterna establecida en la investigación.

4.2.5. Prueba de tercera hipótesis específica

Tabla 9

Relación entre clima organizacional y el compromiso social

	Rho Spearman	Compromiso social
Clima organizacional	Coeficiente correlación	0.732
	Sig.	0.000
	n	102

Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso social en las instituciones educativas del distrito de Pichari-2023.

Hi: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso social en las instituciones educativas del distrito de Pichari-2023.

De acuerdo a los valores proporcionados por los maestros y analizados estadísticamente en la tabla precedente, permite afirmar que el valor de la significancia calculada se muestra inferior a la significancia establecida ($p=0,000<0,05$); en ese sentido, se evidencia estadísticamente la existencia de una relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso social. Es más, el coeficiente de correlación sugiere la presencia de una relación directa y muy buena ($r_s=0,896$). Valores estadísticos que permiten aceptar la hipótesis alterna establecida en la investigación.

4.3. Discusión de resultados

Los resultados hallados en la presente investigación muestran una visión global sobre la asociación existente entre el clima organizacional y el compromiso organizacional que se presenta en docentes de las instituciones educativas del distrito de Pichari. Los resultados, permiten visualizar una relación significativa que posibilita comprender cómo

estas dos variables se relacionan entre sí y el impacto que este refleja en el bienestar de los maestros y su desempeño en las instituciones educativas.

En relación a la hipótesis general, los valores obtenidos muestran estadísticamente la existencia de una relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso organizacional ($p=0,000<0,05$); asimismo, el coeficiente de correlación sugiere la presencia de una relación directa y muy buena ($r_s=0,896$). Este resultado, se sustenta en los datos expuestos en la tabla 1, en el que se puede observar que el 55,9% de maestros manifiestan que el clima organizacional en su centro educativo es bueno. En ese sentido, el 54,9% de maestros muestran un buen compromiso organizacional. Este resultado sugiere que a la medida que el clima organizacional sea bueno en el centro de trabajo, el compromiso organizacional de los maestros se incrementa mucho más. Este resultado ratifica la valiosa importancia del contexto laboral en la determinación de la motivación, dedicación y el sentido de pertenencia de los maestros hacia sus responsabilidades y roles al interior de la institución educativa; puesto que un clima organizacional positivo, sustentado en la confianza, en el reconocimiento, en la comunicación efectiva, sugieren que nutren el mayor compromiso organizacional de los maestros. Estos valores expuestos son coincidentes con los resultados obtenidos en la investigación realizada por Marín (2018) quien concluye que los resultados revelaron que el clima laboral tiene un impacto en el compromiso organizacional de los docentes.

En ese sentido, el análisis de la primera hipótesis específica, muestra que el resultado estadístico obtenido, se constituye en evidencia suficiente que muestra la existencia de una relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso ético moral ($p=0,000<0,05$); de igual modo, el coeficiente de correlación sugiere la presencia de una relación directa y muy buena ($r_s=0,863$). Asimismo, estos resultados se ratifican con los valores presentados en la tabla 2, en el que se tiene que el 55,9% de maestros manifiestan que el clima organizacional en su centro educativo es bueno. De igual modo, el 61,8% de maestros muestran un buen compromiso ético moral. Este resultado sugiere que a la medida que el clima organizacional sea bueno en la institución educativa, el compromiso ético moral de los maestros se incrementa mucho más. Valores coincidentes con la investigación desarrollada por Jiménez (2021) quien luego de una investigación realizada concluye que los resultados del estudio revelan una relación positiva y altamente significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional. Además, se observó un nivel de significancia igualmente alto entre variables como realización personal, involucramiento, supervisión, comunicación, condiciones laborales y el compromiso organizacional en sus aspectos afectivo, de continuidad y normativo.

De igual modo, al analizar la segunda hipótesis específica se concluye que los valores estadístico hallados, evidencian estadísticamente la existencia de una relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso con estudiantes ($p=0,000<0,05$); asimismo, el coeficiente de correlación sugiere la presencia de una relación directa y muy buena ($r_s=0,885$). Estos valores se ven sustentados con los datos presentados en la tabla 3, en el que se observa que el 55,9% de maestros manifiestan que el clima organizacional en su centro educativo es bueno. Asimismo, el 64,7% de maestros muestran un buen compromiso con los estudiantes. Este resultado sugiere que a la medida que el clima organizacional sea bueno en la institución educativa, el compromiso con los estudiantes de los maestros se incrementa mucho más. Estos resultados son respaldados por la investigación realizada por Rodríguez (2019), quien concluye que durante la investigación, se identificó una conexión directa, significativa y fuerte entre las puntuaciones totales de ambas escalas. Además, se observaron relaciones significativas entre todas las dimensiones del Clima Organizacional y el Compromiso Afectivo y Normativo, aunque no se evidenció una relación con el Compromiso de Continuidad.

Por otro lado, los resultados correspondientes a la tercera hipótesis específica, permiten observar que los valores obtenidos muestran estadísticamente la existencia de una relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso social ($p=0,000<0,05$); asimismo, el coeficiente de correlación sugiere la presencia de una relación directa y muy buena ($r_s=0,896$). Estos resultados son ratificados con los datos expuestos en la tabla 4, en el que se que observa que el 55,9% de maestros manifiestan que el clima organizacional en su centro educativo es bueno. En ese sentido, el 68,6% de maestros muestran un buen compromiso social. Este resultado sugiere que a la medida que el clima organizacional sea bueno en el centro de trabajo, el compromiso social de los maestros se incrementa mucho más. Los resultados expuestos, son coincidentes con los valores hallados en la investigación realizada por Cornelio (2021) quien como conclusión principal señala que, aunque las correlaciones son estadísticamente significativas, el impacto es de magnitud limitada. Esto debido a que la correlación entre las variables investigadas es moderada.

Los resultados presentados, evidencian la presencia de una muy buena y directa relación entre las variables investigadas; sin embargo, es importante reflexionar y precisar que una de las limitaciones de la presente investigación es que la muestra es relativamente pequeña, por lo que esta debería ser investigada en muestras mayores y estratificadas, con la intención de generalizar sus resultados a todos los niveles

educativos. En consecuencia, estos resultados se constituyen en material básico para futuras investigaciones.

CONCLUSIONES

Los valores obtenidos muestran estadísticamente la existencia de una relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso organizacional ($p=0,000<0,05$); asimismo, el coeficiente de correlación sugiere la presencia de una relación directa y muy buena ($r_s=0,896$). Resultado que permite inferir que un buen clima organizacional está asociado con un buen compromiso organizacional de parte de los maestros de las instituciones educativas del distrito de Pichari.

El resultado estadístico obtenido, se constituye en evidencia suficiente que muestra la existencia de una relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso ético moral ($p=0,000<0,05$); de igual modo, el coeficiente de correlación sugiere la presencia de una relación directa y muy buena ($r_s=0,863$). Valores estadísticos que permite deducir que un buen clima organizacional está asociado con un buen compromiso ético moral de parte de los maestros de las instituciones educativas del distrito de Pichari.

Al analizar los valores estadístico hallados, se evidencia estadísticamente la existencia de una relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso con estudiantes ($p=0,000<0,05$); asimismo, el coeficiente de correlación sugiere la presencia de una relación directa y muy buena ($r_s=0,885$). Valores estadísticos que permiten inferir que un buen clima organizacional está asociado con un buen compromiso con estudiantes de parte de los maestros de las instituciones educativas del distrito de Pichari.

Los valores obtenidos muestran estadísticamente la existencia de una relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso social ($p=0,000<0,05$); asimismo, el coeficiente de correlación sugiere la presencia de una relación directa y muy buena ($r_s=0,896$). Resultado que permite inferir que un buen clima organizacional está asociado con un buen compromiso social de parte de los maestros de las instituciones educativas del distrito de Pichari.

RECOMENDACIONES

Al director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Picharí, implementar en las instituciones educativas la presencia de profesionales que aborden la consolidación del clima organizacional en las instituciones educativas de su jurisdicción.

A los maestros y maestras de las instituciones educativas del distrito de Pichari, fortalecer mucho más su compromiso organizacional con las instituciones educativas con la finalidad de mejorar los niveles académicos de los estudiantes.

A los directores de las instituciones educativas del distrito de Pichari, contribuir al fortalecimiento del clima organizacional con la finalidad de elevar mucho más el compromiso organizacional de los maestros de las instituciones educativas.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. Revista de Psicología del Deporte. 1-2 (9). pp. 123-133. Recuperado de:<http://www.buenastareas.com/ensayos/clima-Organizacional.113112.htm>
- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia. Revista Contaduría y Administración. Consultado el 23 de mayo de 2011. Disponible en: <http://www.ejournal.unam.mx/rca/200/RCA20001.pdf>
- Belén, L. (11 de 2010). Inestabilidad laboral y Compromiso organizacional en profesionales de una Clínica de salud privada. Mendoza.
- Botero Giraldo, José Silvio (2007). Los principios éticos evolucionan: el por qué y el cómo de una renovación. Bogotá, Colombia: San Pablo
- Carpio (2003). El talento humano en las organizaciones. Revista Técnica de San José de Costa Rica, 3(11), 24-28.
- Coll, M (2020) Compromiso Organizacional .
- Claire Rocha, Mariana, & Böhr Pelaez, Mario Raul. (2004). TRES DIMENSIONES DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL: IDENTIFICACIÓN, MEMBRESÍA Y LEALTAD. Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSA, 2(1), 77-83. Recuperado en 10 de julio de 2023, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612004000100008&lng=es&tlng=es.
- Chiavenato, I. (2004). Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional. México, D.F.: Mc Graw Hill.
- Colquitt, J., LePine, J. y Wesson, M. (2007). Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace. New York, USA: Mc Graw Hill.
- Day, C. (2007). Committed for life? Variations in teachers' work, lives and effectiveness. Journal of Educational Change, vol.9, n.3, 243-260.
- Domínguez, F. (1996). Manual de organización de Instituciones Educativas. Madrid: Escuela Española
- Edel, R., García, A., & Casiano, R. (12 de 2007). Recuperado el 27 de 12 de 2014, de <http://corladlima.org.pe/2/download/CLIMA%20Y%20COMPROMISO%20ORGANIZACIONAL.pdf>
- Fincher, C. (1983). The Assessment of institutional productivity. The Journal of the Association for Institutional, 19(3), 381-404.

- Fernández, Lidia M.: (1998) "El Análisis de lo Institucional en la Escuela. Un Aporte a la Formación Autogestionaria para el Uso de los Enfoque Institucionales". Notas Teóricas. Paidós, Cuestiones de Educación. Buenos Aires, Argentina.
- Gutiérrez, B. & Olvera, S. (2010). Clima Laboral y su relación con el Compromiso Organizacional en una Dependencia Gubernamental. (Tesis de grado, Universidad Nacional Autónoma de México). Recuperado de <https://repositorio.unam.mx/contenidos/el-clima-laboral-y-su-relacion-con-elcompromiso-organizacional-en-una-dependencia-gubernamental>.
- Guillén, C. (2000). Psicología del Trabajo para relaciones laborales. Madrid: McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1968). Una vez más: ¿Cómo motiva usted a sus empleados ? *Harvard Business Review*, 46(1).
- Hellriegel D., Slocum, J., Woodman R. (1999). Comportamiento organizacional. México DF, Mexico: International Thomson Editores.
- Hernández Bonilla, Blanca Estela, Ruiz Reynoso, Adriana Mercedes, Ramírez Cortés, Verónica, Sandoval Trujillo, Sendy Janet, & Méndez Guevara, Laura Cecilia. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 820-846. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Iglesias. A. L, & Torres .E (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), e1257. Epub 01 de marzo de 2018. Recuperado en 25 de mayo de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000100016&lng=es&tlng=es
- Mowday et al.(1974)Unit performance, situational factors, and employee attitudes in spatially separated work unitsOrganizational Behavior and Human Performance.
- Martín, M. (1999). Clima de trabajo y participación en la organización y funcionamiento de los centros de educación. Madrid: Universidad de Alcalá- MEC
- Matute, G., Becerra, M. y Muñoz, R. (2008). Clima organizacional en empresas mineras. Lima: ESAN.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three - component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*
- Moreno, S. y Perez, E. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego. *Revista CES Derecho*, 9(1), 13-33. [10.21615/cesder.9.1.2](https://doi.org/10.21615/cesder.9.1.2)
- Olivera-Garay, Yuliana Janette, Leyva-Cubillas, Laura Lorena, & Napán-Yactayo, Ana Cecilia. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. Epub August 00, 2021.<https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Litwin, G.H. y Stringer, R.A. (1968). Motivation and organizational climate. Boston:

Harvard Business School Press.

- Palma, S. (2004). Diagnostico Organizacional. Perú: Editorial Universidad Ricardo Palma.
- Paniagua-Machicao, F. y Condori-Ojeda, P. (2018). Investigación científica en educación. Juliaca: Porfirio Condori Ojeda (autor-editor).
- Peña, M., Díaz, M., Chávez, A. & Sánchez, C. (2016). El Compromiso Organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9 (5), 95-105. Recuperado de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2808147
- Porter et al (1976) .Organizational commitment and managerial turnover: A longitudinal study *Organizational Behavior and Human Performance*.
- Robbins, S. & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. 13a ed. México: Pearson Educación.
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza.
- Steers et al (1976) .A behaviorally-based measure of manifest needs in work settings *Journal of Vocational Behavior*
- Scott, C. (2003). *Organizational effectiveness: its relationship on teacher efficacy and school climate*. University USA. Recuperado de <http://www.umi.com>
- Setúbal, María Alice (1996) "Demandas que surgen de la autonomía y descentralización".
En *Nuevas formas de aprender y enseñar*, UNESCO, Santiago.
- Tejada, J. y Arias, F. (2005). *Prácticas organizacionales y el compromiso de los trabajadores hacia la organización*. Enseñanza e investigación en Psicología.
- Takaki, M., Bravo, R., y Martínez, E. (abril, 2015). *La gestión de la identidad corporativa en la Universidad: análisis y consecuencias desde la perspectiva del profesorado*. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 24(1), 25-34. <http://doi.org/10.1016/j.redee.2014.05.001>
- Villafañe Gallego, J. (2008). *Imagen positiva. Gestión estratégica de la imagen de las empresas*. Pirámide.
- Vilca, L. (2017). *Compromiso organizacional y clima laboral en un concesionario automotriz de la ciudad de Chiclayo*. *Revista Ex Cathedra en negocios*, 2 (1), 82-92. Recuperado de <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/EXCATHEDRAENNEGOCIOS/article/view/1343>.
- Vila, M. (2005). *Relación entre Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en una empresa del sector financiero*. Universidad Católica Andrés Bello

LISTA DE ABREVIATURAS

MINEDU: Ministerio de Educación

UNSCH: Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga

GLOSARIO

Clima: Conjunto de condiciones atmosféricas que caracterizan una región.

Gestión: Acción y efecto de gestionar.

Institución: Establecimiento o fundación de algo.

Docentes: Perteneciente o relativo a la enseñanza.

Primaria: Primero en orden o grado.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en las instituciones educativas del distrito de Pichari-2023?</p> <p>Problemas específicos: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el compromiso ético moral en las instituciones educativas del distrito de Pichari-2023? ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el compromiso con los estudiantes en las instituciones educativas del distrito de Pichari-2023? ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el compromiso social en las instituciones educativas del distrito de Pichari-2023?</p>	<p>Objetivo general Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en las instituciones educativas del distrito de Pichari-2023.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso ético moral en las instituciones educativas del distrito de Pichari-2023 Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso con los estudiantes en las instituciones educativas del distrito de Pichari-2023. Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso social en las instituciones educativas del distrito de Pichari-2023.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en las instituciones educativas del distrito de Pichari-2023.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso ético moral en las instituciones educativas del distrito de Pichari-2023</p> <p>Existe relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso con los estudiantes en las instituciones educativas del distrito de Pichari-2023.</p> <p>Existe relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso social en las instituciones educativas del distrito de Pichari-2023.</p>	<p>Variable 1: Clima organizacional</p> <p>Variable 2: Compromiso organizacional</p>	<p>Tipo: Básica Diseño: No experimental transeccional Correlacional Población: 104 docentes de de educación primaria del distrito de Pichari Muestra: 102 docentes de de educación primaria del distrito de Pichari Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario</p>

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA



**Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación
Maestría en educación, mención Gestión Educativa**

FICHA DE OBSERVACIÓN SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE.

Señor (a) Director (a), el presente es una ficha de observación que forma parte de un trabajo de investigación sobre el compromiso organizacional docente; por lo que, solicito tenga a bien de valor en la presente ficha el compromiso de cada docente de su Institución Educativa.

Muchas Gracias.

INSTRUCCIONES:

A continuación, encontrará una lista de preguntas y deberá calificar en una escala de puntuación del 1 hasta 3 con una (X), según su criterio respecto al Compromiso Organizacional Docente.

1: Nunca	2: A veces	3: Siempre
---------------------	-------------------	-------------------

DATOS GENERALES:

1. Grado a cargo.....Sección.....

2. Sexo: F () M ()

N°	ITEMS	Escala de valor		
Compromiso ético moral				
01	El/La docente del grado y sección a cargo de la Institución Educativa tiene un comportamiento ético adecuado a su función.	1	2	3
02	El/La docente del grado y sección a cargo de la Institución Educativa tiene una conducta y moral intachable.	1	2	3
03	El/La docente del grado y sección a cargo de la Institución Educativa tiene una adecuada conducta personal.	1	2	3
04	El/La docente del grado y sección a cargo de la Institución Educativa ejercita positivamente la ética profesional.	1	2	3
05	El/La docente del grado y sección a cargo de la Institución Educativa se distancia de la corrupción.	1	2	3
06	El/La docente del grado y sección a cargo de la Institución Educativa, guarda coherencia entre lo que predicán y lo que realiza en su vida cotidiana.	1	2	3
07	El/La docente del grado y sección a cargo de la Institución Educativa tiene una adecuada relación con los estudiantes.	1	2	3
08	El/La docente del grado y sección a cargo de la Institución Educativa demuestra una gran coherencia de vida.	1	2	3
Compromiso con los estudiantes				
09	El/La docente del grado y sección a cargo de la Institución Educativa se comunica con respeto con los estudiantes.	1	2	3

10	El/La docente del grado y sección a cargo de la Institución Educativa, genera un clima de confianza y afectividad con los estudiantes.	1	2	3
11	El/La docente del grado y sección a cargo de la Institución Educativa se interesa por los problemas pedagógicos de los educandos.	1	2	3
12	El/La docente del grado y sección a cargo de la institución educativa se interesa por los problemas personales de los estudiantes.	1	2	3
13	El/La docente de grado y sección a cargo de la Institución Educativa mantiene una relación afectiva y adecuada con los estudiantes.	1	2	3
14	El/La docente de grado y sección a cargo de la Institución Educativa muestra apoyo académico pertinente a los estudiantes.	1	2	3
15	El/La docente del grado y sección a cargo de la Institución Educativa muestra tolerancia con afectividad a los alumnos.	1	2	3
16	El/La docente del grado y sección a cargo de la Institución Educativa tiene un trato cordial, tolerante y respeto a los estudiantes.	1	2	3
Compromiso social.				
17	El/La docente del grado y sección a cargo de la Institución Educativa tiene una conducta de respeto al Estatuto y el Reglamento Interno de la comunidad.	1	2	3
18	El/La docente del grado y sección a cargo de la Institución Educativa cumple adecuadamente con sus deberes como docentes.	1	2	3
19	El/La docente del grado y sección a cargo de la Institución Educativa cumple adecuadamente con sus deberes como ciudadanos.	1	2	3
20	El/La docente del grado y sección a cargo de la Institución Educativa colabora con las actividades de la comunidad y de la institución.	1	2	3
21	El/La docente del grado y sección a cargo de nuestra Institución Educativa se identifica con los programas de apoyo social a favor de los niños y niñas.	1	2	3
22	El/La docente del grado y sección a cargo de la Institución Educativa cumple con las tareas educativas como parte de la proyección social.	1	2	3
23	El/La docente del grado y sección a cargo de la Institución Educativa busca la mejora continua de su labor como pedagogo.	1	2	3
24	El/La docente del grado y sección a cargo de la Institución Educativa, busca mejorar la calidad educativa a partir de labor pedagógica.	1	2	3

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

BAREMACIÓN

	Deficiente	Moderado	Buena
Compromiso organizacional	24 - 39	40 - 55	56 - 72
Compromiso ético moral	8 - 12	13 - 18	19 - 24
Compromiso con estudiantes	8 - 12	13 - 18	19 - 24
Compromiso social	8 - 12	13 - 18	19 - 24



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA

Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación
Maestría en educación, mención Gestión Educacional

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado Profesor (a):

La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de cómo percibe el clima organizacional en la Institución Educativa donde usted labora. La presente encuesta es anónima; por favor responda con sinceridad.

INSTRUCCIONES:

En la siguiente encuesta, se presenta un conjunto de características sobre el clima institucional, cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuesta que debe calificar. Responda encerrando en un círculo la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

- 1) Totalmente en desacuerdo 2) En desacuerdo 3) De acuerdo 4) Totalmente de acuerdo

N°	DIMENSIONES E INDICADORES	1	2	3	4
	IDENTIDAD INSTITUCIONAL				
1	Todos los profesores, auxiliares y alumnos conocen los objetivos y metas de la institución educativa.				
2	Considera que el personal que labora en la institución está comprometido con los objetivos y metas planteados.				
3	Comparte sus objetivos personales con los de la institución educativa.				
4	Se siente identificado con su labor como docente.				
5	Espera con entusiasmo su próximo día de labor académica.				
6	Los auxiliares, profesores y personal directivo trabajan en conjunto para resolver problemas de interés común.				
7	Participas activamente en las jornadas pedagógicas proponiendo soluciones a la problemática académica.				
8	Tiene dificultades para participar en comisiones de trabajo o en asumir responsabilidades.				
9	En el desarrollo de su labor académica existe un nivel de satisfacción laboral y Profesional.				
10	Se siente orgulloso(a) de pertenecer a su institución educativa.				
	RELACIONES INTERPERSONALES				
11	Existe un grato ambiente de trabajo en la institución educativa.				

12	El personal directivo promueve reuniones frecuentes con los docentes y auxiliares.				
13	Existe apertura en el personal directivo para tratar problemas relacionados con su labor docente.				
14	Existe conflictos o enemistades entre los docentes, auxiliares y personal directivo de la institución.				
15	Existe libertad en el personal de la institución para expresar sus ideas de manera abierta.				
16	Percibe un espíritu de cooperación y ayuda entre docentes, administrativos y personal directivo.				
17	Existe conflicto o enemistad entre los docentes y auxiliares de la institución educativa.				
18	Recibe el apoyo y colaboración requerida para el desempeño de sus funciones como docente por parte del personal directivo.				
19	El personal directivo se interesa por su labor docente, propiciando un clima de concordia.				
20	Conoce el personal directivo los problemas que aquejan a los profesores.				
	DINÁMICA INSTITUCIONAL				
21	Considera que en la institución educativa se orienta de manera adecuada las actividades pedagógicas e institucionales.				
22	Las normas establecidas en el reglamento interno son claras y conocidas por todos los miembros de la institución educativa				
23	Existe constante monitoreo y supervisión de la labor docente por parte del personal directivo.				
24	Existe flexibilidad para la presentación de la carpeta pedagógica y demás documentos.				
25	Los parámetros que definen las normas de convivencia son claros y conocidos por alumnos, docentes y el personal directivo.				
26	Se facilita la participación de los profesores en la toma decisiones.				
27	Las decisiones que afectan el normal funcionamiento de la institución educativa son tomadas en forma vertical y autoritaria.				
28	El personal directivo valora el desempeño docente, así como el esfuerzo para el cambio.				
29	Se estimula a aquellos docentes que muestran desempeño sobresaliente en el cumplimiento de sus funciones.				
30	Se siente satisfecho con el funcionamiento de su institución educativa.				

BAREMACIÓN

	Deficiente	Regular	Buena
Clima organizacional	30 a 59	60 a 89	90 a 120
Identidad institucional	10 a 19	20 a 29	30 a 40
Relaciones interpersonales	10 a 19	20 a 29	30 a 40
Dinámica institucional	10 a 19	20 a 29	30 a 40

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,984	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	31,00	91,556	,764	,985
ITEM2	30,80	95,289	,533	,986
ITEM3	31,00	92,444	,962	,983
ITEM4	30,90	94,322	,822	,984
ITEM5	31,00	90,667	,834	,984
ITEM6	31,00	92,444	,962	,983
ITEM7	31,00	92,444	,962	,983
ITEM8	30,90	92,767	,696	,985
ITEM9	31,10	92,989	,885	,983
ITEM10	31,00	90,889	,817	,984
ITEM11	30,90	90,100	,914	,983
ITEM12	30,90	90,100	,914	,983
ITEM13	30,90	94,322	,822	,984
ITEM14	31,00	92,444	,962	,983
ITEM15	31,00	92,444	,962	,983
ITEM16	31,00	92,444	,962	,983
ITEM17	31,00	92,444	,962	,983

ITEM18	31,00	92,444	,962	,983
ITEM19	31,00	92,444	,962	,983
ITEM20	31,00	90,667	,834	,984
ITEM21	31,00	92,444	,962	,983
ITEM22	31,00	92,444	,962	,983
ITEM23	30,90	92,767	,696	,985
ITEM24	31,10	92,989	,885	,983
ITEM25	31,00	90,889	,817	,984
ITEM26	30,90	90,100	,914	,983
ITEM27	31,00	91,556	,764	,985
ITEM28	30,80	95,289	,533	,986
ITEM29	31,00	92,444	,962	,983
ITEM30	31,00	92,444	,962	,983

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE FICHA DE OBSERVACIÓN SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,702	24

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	25,70	13,344	,596	,651
ITEM2	25,80	15,067	,341	,691
ITEM3	25,70	16,011	,208	,707

ITEM4	25,30	13,789	,633	,651
ITEM5	25,20	14,622	,662	,660
ITEM6	26,10	14,100	,567	,660
ITEM7	26,40	15,378	,516	,677
ITEM8	26,30	15,344	,483	,678
ITEM9	26,20	16,400	,208	,705
ITEM10	26,00	18,222	-,190	,766
ITEM11	26,20	17,511	-,050	,728
ITEM12	26,10	17,433	-,031	,726
ITEM13	25,90	17,433	-,013	,721
ITEM14	25,40	15,378	,327	,693
ITEM15	25,70	16,011	,208	,707
ITEM16	25,30	13,789	,633	,651
ITEM17	25,20	14,622	,662	,660
ITEM18	26,10	14,100	,567	,660
ITEM19	26,40	15,378	,516	,677
ITEM20	26,30	15,344	,483	,678
ITEM21	26,20	16,400	,208	,705
ITEM22	26,00	18,222	-,190	,766
ITEM23	25,70	16,011	,208	,707
ITEM24	25,50	14,278	,604	,659



ESCUELA DE

POSGRADOUNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD N° 036-2025-UNSCH-EPG/OGH**

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la **Escuela de Posgrado – UNSCH**; en cumplimiento a la Resolución De Consejo Directivo N°109-2024-UNSCH-EPG/CD, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNSCH, otorga lo siguiente:

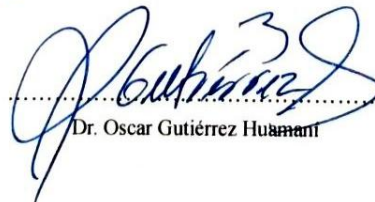
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR	Bach. Gina Susan MUCHARI SAICO
DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS	MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
GRADO ACADÉMICO QUE OTORGA	MAESTRO
DENOMINACIÓN DEL GRADO ACADÉMICO	MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
TÍTULO DE TESIS	Clima y Compromiso Organizacional en Instituciones Educativas del distrito de Pichari - 2023
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD	20% de similitud
N° DE TRABAJO	2693433095
FECHA	06 de junio de 2025

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

06 de junio de 2025.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTÓBAL DE HUAMANGA
Escuela de Posgrado
.....
Dr. Oscar Gutiérrez Huamán

Clima y Compromiso Organizacional en Instituciones Educativas del distrito de Pichari-2023

por Gina Susan MUCHARI SAICO

Fecha de entrega: 06-jun-2025 08:21a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2693433095

Nombre del archivo: TESIS_CONCLUIDA_GINA_PARAFRASEADO_040625.docx (214.46K)

Total de palabras: 16267

Total de caracteres: 93455

Clima y Compromiso Organizacional en Instituciones Educativas del distrito de Pichari-2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	10%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
3	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	es.scribd.com Fuente de Internet	1%
6	repositorio.umch.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1%

9	riaa.uaem.mx Fuente de Internet	<1 %
10	Submitted to CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA Trabajo del estudiante	<1 %
11	Submitted to Universidad Nacional Mayor de San Marcos Trabajo del estudiante	<1 %
12	Peña, Yolanda Samata. "Comunicación interpersonal y gestión organizacional en las instituciones educativas primarias del distrito de Santo Tomás - Chumbivilcas - Cusco 2018", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	<1 %
13	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 30 words

Excluir bibliografía

Activo



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN. MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°00128-2025-UNSCH-EPG/D.**

Siendo las 10:00 a.m. del 11 de abril de 2025 se reunieron en el auditorium de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el Jurado Examinador y Calificador de Tesis, presidido por el **Mg. ROALDO PINO ANAYA** Director (e) de la Escuela de Posgrado, el **Dr. GUIDO ALFONSO PEREZ SAEZ** Director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, e integrado por los siguientes miembros: **Dr. OSCAR GUTIERREZ HUAMANI** y la **Dra. URCINA LOAYZA GOMEZ**; para la sustentación oral y pública de la tesis titulada: **CLIMA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE PICHARI - 2023**, presentado por la **Bach. GINA SUSAN MUCHARI SAICO**. Teniendo como asesor al **Dr. ROLANDO ALFREDO QUISPE MORALES**.

Acto seguido se procedió a la exposición de la tesis, con el fin de optar el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**. Formuladas las preguntas, éstas fueron absueltas por la graduanda.

A continuación, el Jurado Examinador y Calificador de Tesis procedió a la votación, la que dio como resultado el siguiente calificativo: Diecisiete (17).

CALIFICACION (x)

Aprobado(a) por Unanimidad.	✓
Aprobado(a) por Mayoría.	
Desaprobado(a) por Unanimidad.	
Desaprobado(a) por Mayoría.	

(x) Marcar con aspa.

Luego, el presidente del Jurado recomienda que la Escuela de Posgrado proponga que se le otorgue a la **Bach. GINA SUSAN MUCHARI SAICO**, el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**. Siendo las 11:30 hrs. se levanta la sesión.

Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las 11:50 hrs. del 11 de abril de 2025.

.....
Mg. ROALDO PINO ANAYA
Director(e) de la Escuela de Posgrado.

.....
Dr. GUIDO ALFONSO PEREZ SAEZ
Director (e) de la UPG-FCE

.....
Dr. OSCAR GUTIERREZ HUAMANI
Miembro.

.....
Dra. URCINA LOAYZA GOMEZ
Miembro.

.....
Dr. JOSE ALARCON GUERRERO
Secretario Docente.

Observaciones:

.....
.....
.....